



INHALT

Frage des Monats

- » Wer trägt die Kosten für die Bewerbung?

Schwerpunktthema

- » Familie und Beruf

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Kopftuchverbot für Lehrerinnen
- » II. Abfindungsprogramm
- » III. Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung?
- » IV. Internet und Telefon für den Betriebsrat

Wissenswertes

- » Urlaubs-Check

Der besondere Seminartipp

- » Berater/in für betriebliche Gesundheitsförderung

Praxistipp

- » Gesundheits-Apps

Inhouse-Service

- » Genießen Sie unseren individuellen Service

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Typische Führungsfehler

Liebe Leserin, lieber Leser,



viele Mütter mit kleinen Kindern möchten auf ihre berufliche Karriere nicht verzichten und Männer möchten stärker ins Familienleben integriert werden. Leider entspricht das häufig nicht der Realität: Die Arbeits- und Familienzeiten sind oft nicht partnerschaftlich verteilt.

Hier sind auch die Unternehmen gefragt, die mit flexiblen, betriebsspezifischen und familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen Abhilfe schaffen können - jenseits von starren Vollzeit- oder Halbtagsmodellen.

Informieren Sie sich in unserem heutigen Schwerpunktthema.

Viel Spaß bei der Lektüre und genießen Sie den Juni

Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung



PS: In unserem **Blog Update Personal & Führung** lesen Sie regelmäßig Wissenswertes und Unterhaltsames aus den Bereichen Personal, Recht und Kommunikation.

Frage des Monats

Wer hat die Bewerbungs- und Vorstellungskosten zu tragen?



Das Thema der Vorstellungs- und Bewerbungskosten sorgt nach wie vor in vielen Betrieben für Verwirrung. Hat der Bewerber einen Anspruch auf Erstattung der Bewerbungskosten? Wer zahlt überhaupt? Die Arbeitsagentur oder das Unternehmen? Und welche Fragen sind im Vorstellungsgespräch gestattet?

einschließlich der Versandkosten hat der Bewerber grundsätzlich selbst zu tragen. Fordert der potenzielle Arbeitgeber den Bewerber daraufhin jedoch auf, sich persönlich vorzustellen, so sind die dem Bewerber daraufhin entstehenden Kosten (Fahrtkosten, unter Umständen Übernachtungskosten, Verpflegungskosten) vom Arbeitgeber zu zahlen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der einladende Arbeitgeber die Kostenübernahme seinerseits im Vorfeld explizit ausgeschlossen hat. Der Kostenerstattungsanspruch entsteht unabhängig davon, ob es im Anschluss an das Vorstellungsgespräch zu dem Abschluss eines Arbeitsverhältnisses kommt oder nicht. Der Zeitaufwand des Bewerbers selbst ist nicht auszugleichen.

Unter gewissen Voraussetzungen können die Bewerbungskosten auch von der Arbeitsagentur übernommen werden. So ist es durchaus möglich, dass sich die Agentur für Arbeit an den Kosten der Bewerbungsunterlagen des Jobsuchenden mit einem Pauschalbetrag beteiligt. Wie viel im Einzelfall gezahlt wird, hängt hauptsächlich von der jeweils zuständigen Agentur ab. Darüber hinaus kann die Agentur für Arbeit auch die Fahrtkosten eines Jobsuchenden zur Bewerbung erstatten, sofern der potenzielle Arbeitgeber die Kostenübernahme ablehnt und ein ordnungsgemäßer Antrag des Jobsuchenden vorliegt.

Was muss der Arbeitgeber beim Umgang mit den Bewerbungsunterlagen beachten?

Indem der Bewerber dem potenziellen Arbeitgeber seine Bewerbungsunterlagen zuschickt, wird ein sog. „Anbahnungsverhältnis“ begründet. Hieraus entsteht unter anderem die Verpflichtung des Arbeitgebers, die ihm ausgehändigten Bewerbungsunterlagen sorgfältig aufzubewahren und auf seine Rechnung unbeschädigt zurückzusenden bzw. zurückzugeben. Wird der Bewerber eingestellt, so werden diese Unterlagen Teil der Personalakte.

Etwas anderes gilt nach herrschender Ansicht für Initiativbewerbungen: Da hier ja gerade kein Verhalten des potenziellen Arbeitgebers vorausging, ist er weder zur Aufbewahrung noch zur Zurücksendung der Unterlagen verpflichtet.

Welche Fragen sind innerhalb des Bewerbungsgesprächs zulässig?

Der potenzielle Arbeitgeber ist berechtigt im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs die Fragen zu stellen, an deren Beantwortung er ein berechtigtes und schützenswertes Interesse hat. Dieses Interesse muss so stark sein, dass demgegenüber das Persönlichkeitsrecht des Stellenbewerbers und dessen Interesse, seine Lebensumstände nicht offen zu legen, zurück tritt.

Dieses ist grundsätzlich bei arbeitsplatzbezogenen Fragen der Fall. So sind Fragen des Arbeitgebers nach dem beruflichen Werdegang, dem Vorliegen für die Tätigkeit relevanter Qualifikationen oder der Erwartungshaltung hinsichtlich der neuen Tätigkeit zulässig.

Wird dem Bewerber eine solche zulässige Frage gestellt, ist er verpflichtet wahrheitsgemäß zu antworten. Tut er dies nicht und entsteht hierdurch ein Irrtum des Arbeitgebers, der ihn maßgeblich veranlasst den Arbeitsvertrag abzuschließen, wäre der Arbeitgeber berechtigt, den geschlossenen Arbeitsvertrag im Nachgang wegen arglistiger Täuschung anzufechten.

Ganz anders sieht es hingegen aus, wenn der Arbeitgeber dem Bewerber eine unzulässige Frage stellt. Beispielsweise eine Frage nach dem Beziehungsstand, der Konfession oder der politischen Gesinnung des Bewerbers. Bei solchen Fragen, die in keiner unmittelbaren Beziehung zum späteren Arbeitsverhältnis stehen, ist der Bewerber nicht verpflichtet wahrheitsgemäß zu antworten. Vielmehr steht ihm ein sogenanntes „Recht zur Lüge“ zu.

Eine Offenbarungspflicht des Bewerbers im Vorfeld des Arbeitsvertrags wird nur in sehr wenigen Ausnahmefällen bejaht. So ist es grundsätzlich die Sache des Arbeitgebers, die aus seiner Sicht für die Einstellung maßgeblichen Umstände aufzudecken. Eine eigenständige Auskunftspflicht des Bewerbers kann nur dann bejaht werden, wenn aufgrund dieser Gegebenheiten, dem Arbeitnehmer die Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten unmöglich gemacht wird.

Eva-Maria Bendick
Rechtsanwältin

Schwerpunktthema

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen



von **Ulrich Uhlemann**
Direktor des Arbeitsgerichts Weiden

Der Fachkräftemangel ist in aller Munde, er verhindert mögliche Wertschöpfung der Unternehmen, der Wettbewerb der Unternehmen um die Fachkräfte ist in vollem Gange.

Was tun? Einfach einen höheren Preis zahlen?

Das wird nicht genügen, glaubt man den aktuellen Untersuchungen zu den Vorstellungen der kommenden Generation zu ihrem Berufsleben. Erfolg im Beruf, gute Karriere, "sich viel leisten können" haben als Zielmarken an Bedeutung verloren. Sie rangieren deutlich hinter Unabhängigkeit, das eigene Leben selbst bestimmen zu können, das Leben zu genießen, einen sinnvollen und erfüllenden Job zu haben. Sie rangieren auch hinter dem Wunsch nach einem/r festen Partner/in, einer eigenen Familie, vielen guten Freunden.

Hier zeigen sich Wege, Mitarbeiter zu gewinnen, die Beachtung verdienen. Lassen sich Arbeitsbedingungen gestalten, die nicht nur lohnend, sondern auch erfüllend sind? Können sich Arbeit und Leben verbinden und Arbeitszeit auch Lebenszeit sein? Können Arbeitsleben und Familienleben gleichwertig nebeneinander stehen?

Die wichtigsten Handlungsfelder in diesem Bereich für Arbeitgeber sind entlang einer typischen Lebenslinie schnell skizziert:

Beratung und Fürsorge in der Schwangerschaft

Was kann das Unternehmen in dieser Lebenssituation über das gesetzliche Schutzprogramm hinaus tun? Was kann an systematischer Beratung und Information geleistet werden? Wie lassen sich die Arbeitsbedingungen der Schwangeren so verändern, dass das ärztliche Beschäftigungsverbot keine Alternative mehr ist?

Beratung und (Teilzeit)Beschäftigung in der Elternzeit

Mit den gesetzlichen Neuregelungen zum Basiselterngeld und dem Elterngeld Plus, seiner komplizierten Berechnung und den mannigfachen Kombinationsmöglichkeiten für die Eltern hat sich hoher Beratungsbedarf aufgetan. Die Komplexität der getroffenen Regelungen hat sogar die Regierung veranlasst, einen "Elterngeldrechner" ins Netz zu stellen. Aus Teilzeiteinkommen, Basiselterngeld und Elterngeld die für den Familienhaushalt optimale Lösung zu finden, ist eine schwierige Aufgabe. Die vielen Möglichkeiten zur Gestaltung von Teilzeit in der Elternzeit, zu denen das Unternehmen auch nur schwer "nein" sagen kann, sprechen für eine frühzeitige und aktive Beratung junger Eltern in deren und im Sinne des Unternehmens.

Daneben bedarf es der Schaffung ausreichender und attraktiver Teilzeitarbeitsplätze, eine Herausforderung für die Arbeitsorganisation und das Arbeitszeitmanagement.

Kinderbetreuung

Auch nach der Elternzeit sind die Mitarbeiter/innen noch viele Jahre Eltern. Welche Unterstützungsmöglichkeiten bieten sich hier für das Unternehmen? Organisation und/oder Bezuschussung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Arbeitsbefreiung über die gesetzlichen Regelungen hinaus bei Krankheit des Nachwuchses, Organisation eines Betreuungsnetzwerkes für Notfälle und eventuell mehr, z. B. haushaltsnahe Dienstleistungen.

Angehörigenbetreuung

Alter und/oder schwere Schicksalsschläge können für die/den Mitarbeiter/in kurzfristig und langfristig zu neuen familiären Betreuungssituationen führen, die der Gesetzgeber im Ansatz im Pflegezeitgesetz geregelt hat. Es stellen sich ähnliche Fragen für das Unternehmen wie bei der Kinderbetreuung. Welche Unterstützung ist für die/den betroffene/n Mitarbeiter/in möglich, was kann über das gesetzliche Pflichtprogramm hinaus geboten werden an Beratung/Information, an (Um)Gestaltung der Arbeit und (Um)Gestaltung der Arbeitszeit?

In all diesen Lebensphasen kommt neben der Gestaltung der Arbeitsorganisation der Gestaltung der Arbeitszeit eine wichtige Rolle zu für einen gelungenen Ausgleich der Anforderungen an die/den Mitarbeiter im Beruf und im Familienleben. Der Bogen spannt sich hier von der Dauer der Arbeitszeit und der Gestaltung von Teilzeitarbeit bis zur Lage der Arbeitszeit, hier der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen, die den Mitarbeiter nicht zwischen seinen beruflichen und privaten Pflichten zerreißen und dem Unternehmen eine motivierte Arbeitskraft zur rechten Zeit am rechten Ort gewährleisten.

Seminartipp:



» **Symposium Der familienfreundliche Betrieb**
Perspektiven und neue Ideen für eine familiengerechte Arbeitswelt
05.07.2016 - 06.07.2016 Frankfurt/Main

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Kopftuchverbot für Lehrerinnen

Das Land Berlin hat eine Bewerbung um eine Stelle als Grundschullehrerin abgelehnt, weil die Bewerberin ein muslimisches Kopftuch trägt. Stellt es eine verbotene Benachteiligung wegen der Religion dar und ist damit das Berliner Neutralitätsgesetz verfassungswidrig?

**ArbG Berlin,
Urteil vom 14. April 2016 - 58 Ca 13376/15
(nicht rechtskräftig)**

Seminartipp:

» **Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung**
Von der Begründung bis zur Beendigung des
Arbeitsverhältnisses
06.10.2016 - 07.10.2016 Stuttgart/Herrenberg
21.11.2016 - 22.11.2016 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Klägerin bewarb sich beim beklagten Land Berlin um eine Stelle als Grundschullehrerin. Das Land lehnte die Bewerbung ab, weil die Klägerin ein muslimisches Kopftuch trägt. Die Klägerin verlangt vom Beklagten eine Entschädigung nach dem AGG, weil sie wegen ihrer Religion diskriminiert worden sei.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung einer Entschädigung aus § 7 AGG. Sie ist zwar im Vergleich zu Mitbewerbern, die keine religiös geprägten Kleidungsstücke tragen, benachteiligt worden. Diese Benachteiligung ist aber gerechtfertigt und entspricht dem - aus Sicht des ArbG verfassungsgemäßen - Berliner Neutralitätsgesetz.

Dort heißt es auszugsweise wie folgt:

"... § 2

Lehrkräfte und andere Beschäftigte mit pädagogischem Auftrag in den öffentlichen Schulen nach dem Schulgesetz dürfen innerhalb des Dienstes keine sichtbaren religiösen oder weltanschaulichen Symbole, die für die Betrachterin oder den Betrachter eine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft demonstrieren, und keine auffallenden religiös oder weltanschaulich geprägten Kleidungsstücke tragen. Dies gilt nicht für die Erteilung von Religions- und Weltanschauungsunterricht.

§ 3

§ 2 Satz 1 findet keine Anwendung auf die beruflichen Schulen im Sinne von § 17 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 des Schulgesetzes sowie auf Einrichtungen des Zweiten Bildungswegs im Sinne von § 17 Abs. 3 Satz 1 Nr. 5 des Schulgesetzes. Die oberste Dienstbehörde kann für weitere Schularten oder für Schulen besonderer pädagogischer Prägung Ausnahmen zulassen, wenn dadurch die weltanschaulich-religiöse Neutralität der öffentlichen Schulen gegenüber Schülerinnen und Schülern nicht in Frage gestellt und der Schulfrieden nicht gefährdet oder gestört wird. ..."

§ 2 des Berliner Neutralitätsgesetzes begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken. Das BVerfG hat zwar am 27.1.2015 in zwei Entscheidungen (Az.: 1 BvR 471/10 und 1 BvR 1181/10) eine ähnliche Regelung im Schulgesetz NRW als verfassungswidrig angesehen. Die Berliner Regelung unterscheidet sich jedoch von der nordrhein-westfälischen dadurch, dass sie alle Religionen gleich behandelt. Zudem gilt das Verbot religiöser Bekleidung nach § 3 Neutralitätsgesetz nicht für alle Lehrkräfte.

Hinweis für die Praxis:

Wenn man zum Berliner Neutralitätsgesetz "googelt", wird man eine Vielzahl von Einträgen zur möglichen Verfassungswidrigkeit des Gesetzes finden. Grundlage sind - auch - die beiden o.g. Entscheidungen des BVerfG. Allerdings verbietet das Land Berlin auch - im Gegensatz zur früheren Regelung in NRW - sichtbare christliche religiöse Bekundungen durch Lehrer, etwa den Kreuzanhänger an der Kette mit der Folge, dass die Entscheidung des ArbG Berlin gut vertretbar ist. Das Land will - auch zum Schutz der ihm anvertrauten und in der Regel minderjährigen Kinder - strikte religiöse Neutralität im Schulbetrieb wahren.

Auch Eltern und ihre minderjährigen Kinder sind Grundrechtsträger und haben wohl Anspruch auf "neutralen" Unterricht.

Dass dies unter Umständen faktisch zu einem Berufsverbot für bestimmte Bewerber führen kann, die nicht bereit oder aus persönlichen Gründen in der Lage sind, sich bei der Ausübung ihres Berufes religiös-neutral zu verhalten, muss unter Umständen auch zum Schutz der "Anders- oder Nichtgläubigen" hingenommen werden. Das Grundrecht der Glaubens- und Gewissensfreiheit ist keine "Einbahnstraße".

Selbst wenn das Berliner Neutralitätsgesetz verfassungswidrig sein sollte, stellt sich aber immer noch die Frage, ob ein Arbeitgeber, der bis zur Feststellung der (möglichen) Verfassungswidrigkeit das Gesetz anwendet, im Sinne des AGG benachteiligen kann. Denn man kann in diesem Fall sicherlich gut vertreten, dass die Exekutive des Landes Berlin das von der Legislative beschlossene und in Kraft gesetzte Gesetz nur anwendet (und anwenden muss), ohne Entscheidungsspielräume zu haben, also gar nicht diskriminieren kann und will.

II. Abfindungsprogramm nach dem "Windhundprinzip"

Der Arbeitgeber wollte einen großen Teil seiner Arbeitsplätze abbauen. Zu diesem Zweck gab es ein Abfindungsprogramm. Mitarbeiter, die bereit waren, gegen Zahlung der angebotenen Abfindung auszuscheiden, sollten sich bei dem Arbeitgeber melden. Falls sich mehr Mitarbeiter melden, als Stellen abgebaut werden, dann sollte die Auswahl der Mitarbeiter nach dem zeitlichen Eingang der Meldungen erfolgen. Ist dieses sogenannte "Windhundprinzip" zulässig?

**LAG Düsseldorf,
Urteil vom 12. April 2016 - 14 Sa 1344/15
(nicht rechtskräftig)**

Der Fall:

Die Beklagte wollte einen großen Teil ihrer 9.100 Arbeitsplätze abbauen. Zu diesem Zweck gab sie in einem Abfindungsprogramm, das regelte, wie viele Stellen in welchen Bereichen wegfallen, bekannt, dass die Mitarbeiter, die bereit waren gegen Zahlung der angebotenen Abfindung auszuscheiden, sich bei der Beklagten melden konnten. Falls sich mehr Mitarbeiter für die Abfindung melden sollten, als Stellen abgebaut werden, sollte die Auswahl der Mitarbeiter nach dem zeitlichen Eingang der Meldungen bei der Beklagten erfolgen.

Der Kläger war in einem Bereich beschäftigt, in dem sieben Stellen abgebaut werden sollten. Er wollte an dem Abfindungsprogramm teilnehmen und erhielt eine Anmeldebestätigung mit Eingang 13:07 Uhr. Die Beklagte teilte ihm mit, dass er nicht berücksichtigt werden könne, weil seine Meldung zu einer Zeit eingetroffen sei, als es keine freien Plätze mehr im zur Verfügung stehenden Kontingent gegeben habe (letzte Vergabe für 13:01 Uhr).

Der Kläger klagt auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags und Zahlung einer Abfindung in Höhe von 298.777,00 Euro.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags gegen Zahlung einer Abfindung. Das von der Beklagten vorgegebene "Windhundprinzip" ist rechtlich nicht zu beanstanden, selbst wenn durch das Abstellen der Beklagten auf "Millisekunden" unter Umständen die exakte Eingangszeit der Erklärung der Arbeitnehmer nicht bis ins Letzte zu beeinflussen bzw. festzustellen ist. Denn der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages, so dass der Arbeitgeber grundsätzlich frei ist, wie er die Auswahlentscheidung gestaltet, sofern nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen wird. Dass die

Inhouse-Seminartipp:



» **Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Arbeits- und sozialrechtliche Folgen**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Software - wie vom Kläger behauptet - die Zeit aufgrund eines technischen Fehlers fehlerhaft gemessen hat, hat der Kläger nicht nachgewiesen. Auch hat er nicht nachgewiesen, dass er bei "richtiger" Zeitmessung zu den Abfindungsberechtigten gehört hätte.

Hinweis für die Praxis:

Freiwilligenprogramme sind in vielen Unternehmen nicht unüblich. Allerdings behalten sich Arbeitgeber in der Regel immer das Recht vor, im Einzelfall zu prüfen, ob sie das Angebot des Arbeitnehmers, an dem Freiwilligenprogramm teilzunehmen, annehmen wollen oder nicht. Denn ansonsten kann es passieren, dass aus Sicht des Arbeitgebers die "Leistungsträger" mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausscheiden, was häufig nicht gewollt ist.

Da es sich bei solchen Programmen um ein "freiwilliges" Angebot des Arbeitgebers handelt, auf das der einzelne Arbeitnehmer keinen Anspruch hat, ist der Arbeitgeber grundsätzlich auch frei, unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Verbotes der Diskriminierung die Voraussetzungen vorzugeben, nach denen ein Ausscheiden gegen Zahlung einer Abfindung in Betracht kommt.

Die Besonderheit hier, allein nach dem "Windhundprinzip" vorzugehen, ist zwar unüblich, aber nicht verboten. Demgemäß oblag es dem Kläger, darzulegen und zu beweisen, dass er bei richtiger "Zeiterfassung" zu dem abfindungsberechtigten Personenkreis gehört hätte, sich also rechtzeitig bei der Arbeitgeberin gemeldet hat. Dies ist ihm zur Überzeugung des LAG nicht gelungen.

III. Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung?

Ist es diskriminierend, wenn ein Arbeitgeber vor einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen in der Probezeit kein Präventionsverfahren gemäß § 84 Absatz 1 SGB IX durchführt?

BAG, Urteil vom 21. April 2016 - 8 AZR 402/14

Seminartipp:

» **Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers**

08.07.2016 Stuttgart

18.11.2016 Dortmund

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Die schwerbehinderte Klägerin war seit dem 1. Oktober 2012 beim beklagten Land als Leiterin der Organisationseinheit Qualitätsmanagement/Controlling des LKA beschäftigt.

Die Parteien hatten im Arbeitsvertrag eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. In einem Personalgespräch am 11. Februar 2013 teilte der Präsident des LKA der Klägerin mit, dass er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit zu beenden.

Mit Schreiben vom 8. März 2013 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2013. Die Klägerin hatte keine Kündigungsschutzklage erhoben. Mit der Klage macht sie einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Sie meint, das beklagte Land habe sie dadurch, dass es das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX nicht durchgeführt habe, wegen ihrer Schwerbehinderung diskriminiert. Das Präventionsverfahren sei eine besondere Schutzmaßnahme zur Vermeidung von Nachteilen für Schwerbehinderte sowie eine "angemessene Vorkehrung" im Sinne von Art. 2 der UN Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG.

Werde eine solche Vorkehrung nicht getroffen, sei dies als Diskriminierung zu werten. Dadurch, dass das beklagte Land das Präventionsverfahren nicht durchgeführt habe, sei ihr die Möglichkeit genommen worden, etwaige behinderungsbedingte Fehlleistungen zu beheben.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist nach Auffassung des BAG keine "angemessene Vorkehrung" im Sinne von Art. 2 UN-BRK und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Zudem ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG) ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

Hinweis für die Praxis:

- Schwerbehinderte Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 % bzw. ihnen Gleichgestellte genießen grundsätzlich **besonderen Kündigungsschutz**. Der Arbeitgeber kann - wirksam - nur kündigen nach vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). Allerdings

gilt § 85 SGB IX erst, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung länger als 6 Monate bestanden hat (§ 90 Absatz 1 Nr. 1 SGB IX). Dies war hier nicht der Fall. Auf besonderen Kündigungsschutz kann sich die Klägerin also nicht berufen.

- Auch der **allgemeine Kündigungsschutz** nach dem KSchG galt für das Arbeitsverhältnis nicht, da letzteres noch nicht länger als 6 Monate bestanden hat (§ 1 Absatz 1 KSchG).

Die Kündigung bedurfte somit keiner "Rechtfertigung". Während der ersten 6 Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses soll der Arbeitgeber frei entscheiden können, ob er es beenden will oder nicht. Er ist während der Wartezeit **weder** verpflichtet, ein **Präventionsverfahren** im Sinne von § 84 Absatz 1 SGB IX durchzuführen **noch ein BEM** (§ 84 Absatz 2 SGB IX. Dazu BAG, Urteil vom 22. Oktober 2015 - 2 AZR 720/14).

- Weil der Arbeitgeber Kündigungsbeschränkungen noch nicht unterworfen war, konnte die Kündigung auch nicht diskriminierend im Sinne des AGG sein. Sie verstößt auch nicht gegen Völker- und Europarecht. Eine Verpflichtung, eine Entschädigung nach § 15 Absatz 2 AGG zu zahlen, bestand somit nicht.

IV. Internet und Telefon für den Betriebsrat

Kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber einen unabhängigen Zugang zum Internet und Telefonanschluss verlangen? Also unabhängig vom Firmennetzwerk und der Firmentelefonanlage?

BAG, Beschluss vom 20. April 2016 - 7 ABR 50/14

Seminartipp:

» **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

14.07.2016 - 15.07.2016 München
12.09.2016 - 13.09.2016 Düsseldorf
10.11.2016 - 11.11.2016 Bremen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die konzernangehörige Arbeitgeberin betreibt u.a. einen Betrieb in D. Dort ist ein 5-köpfiger Betriebsrat installiert. In den Konzerngesellschaften werden Telefonanlagen genutzt, die so eingestellt werden können, dass die Verkehrsdaten mit vollständigen Zielnummern gespeichert und personenbezogen ausgewertet werden können. Das Betriebsratsbüro in D. ist mit einem Nebenstellenanschluss ausgestattet. Dem Betriebsrat steht zudem ein mobiles Telefongerät zur Verfügung, das auf diese Nebenstelle geschaltet ist. Des Weiteren befinden sich in dem Betriebsratsbüro ein PC und ein Laptop mit Internetzugang. Der Internetzugang wird konzernweit über einen Proxy-Server beim Konzern vermittelt. Von dort kann der Zugang verwaltet und überwacht werden. Über Filter werden unerwünschte Internetadressen gesperrt. Deshalb konnte der Betriebsrat nicht auf die Seiten von "YouTube" und "eRecht24" zugreifen.

Der Betriebsrat begehrt vom Arbeitgeber die Einrichtung eines vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugangs sowie einen von der Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss.

Die Lösung:

Der Antrag des Betriebsrats hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang u.a. Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann einen Telefonanschluss und, sofern berechnete Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangen, ohne deren Erforderlichkeit zur Wahrnehmung konkret anstehender betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben darlegen zu müssen. Diese Ansprüche kann der Arbeitgeber dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat im Rahmen des im Betrieb bestehenden Informations- und Kommunikationssystems einen Telefonanschluss zur Verfügung stellt sowie einen Internetzugang und E-Mail-Verkehr über ein Netzwerk vermittelt, das für alle Arbeitsplätze des Unternehmens einheitlich genutzt wird. Allein wegen der abstrakten Gefahr einer missbräuchlichen Ausnutzung der technischen Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber darf der Betriebsrat einen separaten Telefonanschluss sowie Internetzugang nicht für erforderlich halten.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG ist nicht überraschend. Bereits seit einigen Jahren vertritt das BAG die Auffassung, dass der Betriebsrat Anspruch auf Zurverfügungstellung der "üblichen" Kommunikationsmittel hat, ohne einen besonderen Bedarf nachweisen zu müssen. Dies ist sicherlich auch der Tatsache geschuldet, dass die Kosten für den Arbeitgeber überschaubar sind und die Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel "üblich" geworden

sind. Das bedeutet:

- Die Entscheidung, ob die Nutzung des Internets zur sachgerechten Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist, obliegt dem Betriebsrat. Dabei hat er allerdings die berechtigten Belange des Arbeitgebers, insbesondere dessen Interesse an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht, zu berücksichtigen.
- Die Nutzung des Internets dient der Informationsbeschaffung durch den Betriebsrat und damit der Erfüllung der ihm obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben. Der Betriebsrat darf daher grundsätzlich einen Internetzugang für erforderlich halten, ohne dass es der Darlegung konkreter, sich ihm aktuell stellender Aufgaben bedarf, zu deren Erledigung Informationen aus dem Internet benötigt werden (vgl. bereits BAG, Beschluss vom 20.1.2010 - 7 ABR 79/07).
- Auch durch die Entscheidung, seinen Mitgliedern eigene E-Mail-Adressen zum Zwecke der externen Kommunikation einzurichten, überschreitet der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum nicht. Ebenso wie die Informationsverschaffung kann die Kommunikation einzelner Betriebsratsmitglieder mit nicht zum Betrieb oder Unternehmen gehörenden Dritten, Teil der Betriebsratsstätigkeit sein. Berechtigte Kosteninteressen des Arbeitgebers können dem zwar entgegen stehen. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Betriebsratsmitglieder alle an PC-Arbeitsplätzen beschäftigt sind, so dass es lediglich der Freischaltung des Internets und der Einrichtung einer E-Mail-Adresse bedarf (vgl. BAG, Beschluss vom 14.7.2010 - 7 ABR 80/08).
- Erforderlich kann es allenfalls sein, dem Betriebsrat einen netzwerkunabhängigen Internetzugang bzw. einen von der Telefonzentrale unabhängigen Telefonzugang zur Verfügung zu stellen, wenn die **konkrete** (begründbare) Gefahr besteht, dass der Arbeitgeber das Internetnutzungs- bzw. Telefonnutzungsverhalten des Betriebsrats überwacht. **Dazu lagen im konkreten Fall aber keinerlei Anhaltspunkte vor.**

Wissenswertes

Urlaubs-Check



Den Urlaub haben Sie sich verdient

Nach wochen- oder sogar monatelanger, harter Arbeit freuen sich zum Sommer hin viele auf den lang ersehnten Urlaub. Bevor Sie diesen jedoch genießen können, sind vorab noch einige Dinge zu klären: Angefangen vom tatsächlichen Urlaubsanspruch, der Abstimmung mit den Kollegen und dem Chef bis hin zum Möglichkeit unbezahlten Urlaub zu bekommen.

Wer hat Anspruch auf WIE VIEL Urlaub, und WANN?

WIE VIEL?

- Der VOLLE Urlaubsanspruch entsteht, nachdem das Arbeitsverhältnis sechs Monate besteht (Wartezeit, § 4 BUrlG).

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters M beginnt am 01.08.2016. Vereinbart ist der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer 5-Tage-Arbeitswoche.

Sofern keine abweichenden Regelungen vereinbart/zulässig sind, gilt gemäß Bundesurlaubsgesetz (BUrlG):

M kann im Jahr 2016 keinen vollen Urlaubsanspruch mehr erwerben (wegen Beginn des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Kalenderjahreshälfte). Er hat deshalb bis einschließlich zum 31.12.2016 für jeden vollen Kalendermonat einen Teilurlaubsanspruch, demgemäß insgesamt 5/12 (§ 5 Abs. 1a) BUrlG). Diese werden nach wohl herrschender Meinung sofort, also bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses fällig (zur genauen Berechnung siehe weiter unten).

Nach Ablauf der Wartezeit, also mit Ablauf des 31.01.2017, hat der M einen Anspruch auf seinen vollen Jahresurlaub für das Jahr 2017. Dieser Urlaubsanspruch ist sofort fällig.

Scheidet M VOR Erfüllung der Wartezeit von sechs Monaten aus dem Arbeitsverhältnis aus, steht ihm ebenfalls ein gesetzlicher Teilurlaubsanspruch gem. § 5 Abs. 1 b) BUrlG zu.

Maßgeblich ist dabei nicht der Kalendermonat, sondern der Beschäftigungsmonat (also auch bei Beginn

des Arbeitsverhältnisses im laufenden Monat).

Beispiel: Beginn des Arbeitsverhältnisses am 15.10.16, Ende des Arbeitsverhältnisses am 15.02.17. Hier besteht ein Teilurlaubsanspruch von 4/12. Fehlen allerdings in einem Monat Tage, so entsteht für den nicht vollendeten Monat kein Teilurlaubsanspruch. **Weiteres Beispiel:** Beginn des Arbeitsverhältnisses am 15.10.16, Ende des Arbeitsverhältnisses am 10.02.17. Hier besteht ein Teilurlaubsanspruch von nur 3/12.

Nach § 5 Abs. 2 BUrlG sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Dagegen sind Bruchteile von Urlaubstagen, die einen Anspruch auf Teilurlaub von weniger als 0,5 Tagen ergeben, nicht abzurunden, sondern in der korrekt errechneten Summe auch zu erfüllen.

Angenommen das Arbeitsverhältnis des M wird zum 30.11.2016 beendet, dann hat er folgenden Urlaubsanspruch für 2016:

- 20 Arbeitstage geteilt durch 12 Monate = 1,66 Tage
- multipliziert mit vier Monaten = 6,66 Tage, aufzurunden auf 7 Tage

Endet dagegen das Arbeitsverhältnis bereits mit Ablauf des 30.09.2016, also nach 2 Monaten, hat M folgenden Urlaubsanspruch für 2016:

- 20 Arbeitstage geteilt durch 12 Monate = 1,66 Tage
- multipliziert mit zwei Monaten = 3,33 Tage, die nicht abzurunden sind.

Der VOLLE Urlaubsanspruch für 2017 entsteht für M nach dem 31.01.2017, also ab 01.02.2017.

Wird das Arbeitsverhältnis des M NACH der Erfüllung der 6-monatigen Wartezeit, allerdings in der ersten Hälfte des Kalenderjahres (also vor dem 01.07.2017) beendet, so hat er für 2017 wiederum nur einen Teilurlaubsanspruch von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5 Abs. 1 c) BUrlG):

Ist das Arbeitsverhältnis des M z. B. mit Ablauf des 31.05.2017 beendet, hat er folgenden Urlaubsanspruch für 2017:

- 20 Arbeitstage geteilt durch 12 Monate = 1,66 Tage
- multipliziert mit 5 Monaten = 8,3 Tage, nicht abzurunden (vgl. oben)

Demnach entsteht ein Anspruch auf Teilurlaub gemäß § 5 Abs.1 BUrlG ausnahmsweise, wenn
- **wegen der Nichterfüllung der Wartezeit im Kalenderjahr kein voller Urlaubsanspruch entsteht;**
- **der Arbeitnehmer vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;**
- **er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet.**

Hat der Arbeitnehmer bereits **Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus** erhalten, so kann der Arbeitgeber das hierfür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückfordern. Dies ist in § 5 Abs.3 BUrlG geregelt, so dass ein Arbeitnehmer, der nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet und zuvor bereits mehr als den nur anteiligen Urlaubsanspruch genommen hat, das ihm insoweit gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückzahlen muss.

Beginnt das Arbeitsverhältnis des M z. B. am 01.03.2017 entsteht mit Ablauf der 6-monatigen Wartezeit, also mit Ablauf des 31.08.2017 der volle Jahresurlaubsanspruch (20 Tage), obwohl das Arbeitsverhältnis erst am 01.03.2017 begonnen hat.

- **Kein doppelter Urlaubsanspruch** bei Wechsel des Arbeitgebers: Nach § 6 BUrlG hat ein Arbeitnehmer für den Fall, dass er im Laufe des Kalenderjahrs zu einem neuen Arbeitgeber wechselt, insoweit keinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr mehr, als der Urlaub für das laufende Kalenderjahr bereits von seinem früheren Arbeitgeber gewährt worden ist.

Fängt jemand in der zweiten Jahreshälfte bei einem neuen Arbeitgeber an, kann der neue Arbeitgeber ggf. eine **Urlaubsbescheinigung vom ehemaligen Arbeitgeber** verlangen, wie viel Urlaub bereits genommen wurde, bevor er den Urlaubsantrag des neuen Mitarbeiters genehmigt. Arbeitnehmer sollten sich diese Bescheinigung gleich beim Austritt vom vorherigen Arbeitgeber geben lassen.

- Früher wurden bei **Wechsel von Voll- in Teilzeit** noch bestehende Urlaubstage im Verhältnis gekürzt, wenn ein Arbeitnehmer z. B. von der 5-Tage-Woche und 20 Urlaubstagen beispielsweise auf die 3-Tage-Woche und demgemäß 12 Urlaubstage gewechselt hat. Insofern hat sich jedoch die Rechtsprechung, die gegen das Verbot der schlechteren Behandlung von Teilzeitkräften verstoßen hatte, geändert. Können Arbeitnehmer den Urlaub während der Vollzeitstätigkeit nicht mehr nehmen, so bleiben die bereits erlangten Urlaubstage bestehen und können dann während der Teilzeit noch in vollem Umfang beansprucht werden. Um Berechnungsfehler und -streitigkeiten zu vermeiden, kann es sinnvoll sein den Urlaub, der während der Vollzeit-Tätigkeit entstanden ist, möglichst auch noch in dieser Zeit nehmen.
- Wer mit einer ärztlichen Bescheinigung belegen kann, dass er **während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt** war, hat in dieser Zeit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und darf die entfallene

Urlaubszeit später nachholen (§ 9 BurlG). Eine Frist für die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung beim Chef gibt es nicht. Um Ärger zu vermeiden, ist es aber ratsam, möglichst zeitnah vorzulegen.

- **Allgemeines:**
 - Wer 6 Werktage pro Woche arbeitet, hat einen Mindestanspruch von 24 Urlaubstagen pro Jahr, bei einer 5-Tage-Woche stehen Arbeitnehmern 20 Tage zu, bei einer 4-Tage-Woche 16 Urlaubstage usw. Tarif- oder Arbeitsverträge können das anders, insbesondere deutlich längeren Urlaub, regeln - 30 Tage Jahresurlaub in der 5-Tage-Woche sind in vielen Berufen und Branchen üblich. Die Zahl der Urlaubstage hängt allerdings noch von weiteren Faktoren ab. **Verschiedene Personengruppen bekommen mehr bzw. weniger, als andere.**
 - Wer unter 16 ist, bekommt bei einer 5-Tage-Woche 25 Urlaubstage. Azubis unter 17 Jahren erhalten 23 Urlaubstage, bei unter 18-Jährigen sind es 21 Urlaubstage.
 - Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung und diesen gleichgestellte behinderte Menschen, die fünf Tage pro Kalenderwoche arbeiten, haben einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr.
- Anspruchsgrundlage für **unbezahlten Urlaub** können Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bilden. Daneben können sich Rechtsansprüche in Ausnahmefällen aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, aufgrund betrieblicher Übung oder aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergeben. Dabei sind viele Einzelfragen zu berücksichtigen, sodass es empfehlenswert ist sich vorher diesbezüglich umfassend schlau zu machen. Erkrankt z. B. der Arbeitnehmer vor oder während eines auf seinen Wunsch vereinbarten unbezahlten Urlaubs, hat er in der Regel - wenn nichts anderes vereinbart wurde - keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

WANN?

- Das Gesetz schreibt vor, dass die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen sind. Der Arbeitgeber darf die Urlaubswünsche seiner Arbeitnehmer nur dann zurückweisen,
 - wenn dringende betriebliche Gründe dies erfordern.
 - Dringende betriebliche Belange können zum Beispiel personelle Engpässe in Saisonzeiten sein, beispielsweise das Weihnachtsgeschäft im Einzelhandel, plötzlich auftretende Produktionsnachfragen.
 - In saisonabhängigen Branchen, etwa der Hotellerie, ist es durchaus üblich, in umsatzschwachen Zeiten zu schließen und Betriebsferien anzuordnen. Selbst wenn deren Lage nicht mit den Wünschen jedes Mitarbeiters übereinstimmt, muss die Belegschaft ihren Urlaub doch in dieser Zeit nehmen.
 - Außerdem können Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die den Vorrang verdienen, dazu führen, dass Urlaub abgelehnt werden kann. Das allerdings nur, wenn aus betrieblichen Gründen nicht alle Urlaubswünsche erfüllt werden können.
- Der Betriebsrat hat - sofern eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht - gemäß **§ 87 Abs.1 Nr. 5 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht** bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans **sowie der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.** Am besten ist es also die Kolleginnen und Kollegen können sich einigen. Am zweitbesten gibt es bei Ihnen im Betrieb allgemeine Urlaubsgrundsätze und/oder einen Urlaubsplan, der von allen akzeptiert ist. Und am drittbesten vermitteln Sie als Betriebsrat im Einzelfall.
- Bei Ihrem Urlaub als Betriebsrat ist die **Sicherung der Beschlussfähigkeit** Ihres Gremiums bei urlaubsbedingter Verhinderung zu beachten: Hat ein Betriebsrat viele Ersatzmitglieder, können urlaubsbedingte Verhinderungen häufig ohne größere Probleme überbrückt werden. Ansonsten ist es wichtig, dass das Thema im Gremium besprochen wird. Zudem muss auch die Vertretung des Betriebsratsvorsitzenden gesichert sein. Ist der Betriebsratsvorsitzende verhindert, hat sein Stellvertreter diese Aufgabe. Wenn beide verhindert sind, können keine Sitzungen einberufen werden. Um das zu vermeiden, kann die Benennung weiterer Stellvertreter per Beschluss oder in der Geschäftsordnung geregelt werden.
- Grundsätzlich ist Urlaub zusammenhängend zu gewähren, das heißt es kann z. B. auch der **komplette Jahresurlaub "am Stück"** genommen werden. Etwas anders gilt, wenn eine Teilung des Urlaubs aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen erforderlich ist. Allerdings gilt gemäß § 7 Abs.2 S.2 BUrIG, sofern nichts anderes geregelt ist, dass mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage zusammenhängend gewährt werden müssen, sofern der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von mehr als 12 Werktagen hat.

- Der Chef kann den Abbruch einer Reise während des Urlaubs nicht verlangen, und zwar selbst dann nicht, wenn der Arbeitsvertrag diese Möglichkeit ausdrücklich vorsieht (BAG, 9 AZR 404/99). Wer, z. B. weil er seine Karriere nicht gefährden möchte, dennoch den Urlaub abbricht, kann zumindest verlangen, dass der Arbeitgeber die Rückreisekosten übernimmt.
- Der Urlaubsanspruch ist grundsätzlich aufs jeweilige Kalenderjahr beschränkt. Mitarbeiter müssen daher alle ihre Urlaubstage bis zum 31. Dezember nehmen, sonst verfällt der Anspruch. Wer seinen Urlaub wegen Krankheit, einer Urlaubssperre oder anderen betrieblichen Gründen nicht komplett verbrauchen konnte, kann den Resturlaub auf das Folgejahr übertragen. Der Resturlaub muss dann in der Regel aber bis zum 31. März genommen werden.

Der besondere Seminartipp

Berater/in für betriebliche Gesundheitsförderung



Zertifikate „Berater/in Gesundheitsförderung“ der Uni Hamburg

Den Absolventinnen und Absolventen unserer bereits 3. Poko-Weiterbildungsreihe in Zusammenarbeit mit Rechtsanwältin Silke Martini von Gender Consultings und dem Institut für Weiterbildung e. V. an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg, gratulieren wir ganz herzlich!

- Frank Schmidt, Betriebsratsvorsitzender der Rothenseer Rotorblattfertigung GmbH,
- Petra M., Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende einer Deutschen Niederlassung eines amerikanischen Konzerns,
- eine Personalreferentin und
- ein Mitarbeiter im Personalmanagement Gesundheit/Soziales, ehemals Mitglied der Mitarbeitervertretung

haben uns im Interview geantwortet, was die universitäre Zertifizierung, die Fortbildung und die Abschlussarbeiten für sie so wichtig und interessant machten und noch immer machen.

Was hat Sie bewogen, sich für diese Weiterbildung anzumelden?

Frank Schmidt, BR-Vorsitzender:

Ich bin seit 2008 Betriebsrat und seit 2010 Betriebsratsvorsitzender. Durch mein BR- Mandat bin ich in unserer Firma im Betrieblichen Eingliederungsmanagement und Betrieblichen Gesundheitsmanagement involviert. Seminarangebote zu diesen Themen gibt es viele, aber ich suchte eine Weiterbildung, die mir sowohl als Betriebsrat nützt, die ich aber auch in die Firma einbringen kann. Die Weiterbildung zum Betrieblichen Gesundheits- und Konfliktberater gab es in dieser Form nur bei Poko.

Petra M., Stellv. BR-Vorsitzende:

Es gibt viele Seminare, die nur auf ein Gesundheitsthema eingehen. Das Themengebiet ist aber so vielseitig, und genau dies wird bei dieser Weiterbildung beleuchtet. Es wird auf die unterschiedlichsten Facetten eingegangen, die Einfluss auf unsere Gesundheit haben. Außerdem wird aufgezeigt, wie die einzelnen Aspekte zusammenhängen.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Zum einen der Wunsch, mich durch die Weiterbildung professioneller mit BGM und BGF beschäftigen zu können, zum anderen eine weitere berufliche Perspektive zu erhalten.

Personalreferentin:

Übernahme von neuen, zusätzlichen Verantwortungsthemen innerhalb des HR-Managements.

Waren Sie mit den Inhalten zufrieden?

Petra M.:

Ich war sehr zufrieden mit den Inhalten. Manches schien auf den ersten Blick schon klar zu sein, aber wie sich beispielsweise auch Gender-Aspekte sich auf die Gesundheit auswirken, und was Konflikte generell mit der Gesundheit zu tun haben, war für mich gänzlich neu. Ich bin mit einem Überblick nach Hause gefahren, wie vielschichtig dieses Thema ist. Nun muss ich im Unternehmen schauen, auf was ich mich konzentrieren möchte und dann in die Tiefe gehen. Das Werkzeug dafür habe ich mit bekommen.

Personalreferentin:

Ja, die persönliche Sensibilisierung mit einer Übertragbarkeit auf betriebliche Situationen zu Themen wie Stress, Kommunikation und vor allem auch unter dem Gender-Aspekt haben mich "bereichert".

Mitarbeiter Personalmanagement:

Ja. Die Inhalte wurden gut verständlich und interessant vermittelt.

Frank Schmidt:

Mit den Inhalten der Weiterbildung war ich sehr zufrieden. Besonders die Themen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, Konfliktberatung sowie rechtlichen Handlungsansätze zur Umsetzung waren für mich sehr interessant.

Welche Rolle spielte der Zertifikatsabschluss bei Ihrer Entscheidung sich anzumelden?

Frank Schmidt:

Die Zertifizierung spielte für mich eine entscheidende Rolle, da dieses Zertifikat nicht nur eine Teilnahme, sondern einen Abschluss der Weiterbildung bedeutet, der für meine weitere berufliche Zukunft wertvoll sein kann.

Petra M.:

Zu allererst war für mich die Vielseitigkeit der Themen ausschlaggebend. Dass dann auch noch eine Zertifizierung angeboten wurde, war dann noch eine zusätzliche Motivation. Es ist etwas anderes, ob ich eine Teilnahmeurkunde erhalte, oder doch etwas Höherwertiges in den Händen halte. Und wer weiß, wo es mich beruflich noch hin verschlägt – so eine Zusatzqualifikation kann nie schaden. Ich bin der Überzeugung, dass das Thema Gesundheit und Konflikte im betrieblichen Kontext in der näheren Zukunft noch viel weiter in den Fokus rücken muss und wird.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Ich hätte mich auch ohne die Möglichkeit eines Zertifikates angemeldet, da mich persönlich die Inhalte interessierten. Im Nachhinein bin ich aber glücklich darüber, mit einem universitären Zertifikat den Wert der erlangten Qualifikation nach außen deutlich machen zu können.

Personalreferentin:

Zunächst keine, da ich den Zertifikatsabschluss von der Qualität der Weiterbildung abhängig machen wollte.

Wie schätzen Sie die Bedeutung der Abschlussarbeit ein?

Petra M.:

Für mich persönlich war die Abschlussarbeit ein guter Grund, ein Thema auch wirklich anzupacken und dran zu bleiben. Ich musste schon mehrfach feststellen, dass ich hochmotiviert aus einem Seminar kam, der Stress im Alltag dies aber schnell wieder verdrängt hat und am Ende nichts passiert ist. Hier habe ich nun ein Thema beackert, das uns betrieblich beschäftigt, und was ich im Anschluss auch direkt anwenden konnte. Der Nutzen für mich (bzw. für das ganze Betriebsratsgremium) war also extrem hoch.

Frank Schmidt:

Auf Grundlage meiner Projektarbeit erarbeitet der Betriebsrat zurzeit ein Konzept, um ein Gesundheitszentrum an unserem Standort zu verwirklichen. Sollte es anschließend zur Umsetzung des Konzepts führen, könnten davon ca. 2.500 Beschäftigte profitieren. Von daher schätze ich die Bedeutung meiner Abschlussarbeit als nicht so gering ein.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Das Erstellen einer umfangreicheren Arbeit ist eine gute Vorbereitung für in der Praxis nötige Informationsrecherche und –verarbeitung. Gerade für Teilnehmer, die wie ich schon einige Jahre aus der Schule raus sind.

Personalreferentin:

Für mich persönlich, ebenso wie für mein Unternehmen, schätze ich die Zertifizierung und meine Beschäftigung mit dem Thema meiner Abschlussarbeit hoch ein.

Was bringt Ihnen die Abschlussarbeit für Ihre konkrete berufliche Situation?

Mitarbeiter Personalmanagement:

Durch die Weiterbildung habe ich die Möglichkeit erhalten, mich beruflich zu verändern. Seit Anfang des Jahres bin ich als Mitarbeiter für Gesundheit und Soziales im Personalmanagement beschäftigt. Ich habe bewusst ein Thema gewählt, dessen Inhalte mich in meiner jetzigen Tätigkeit fast täglich beschäftigen und mir zuvor nur rudimentär bekannt waren. Insofern hat sich für mich die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema sehr gelohnt.

Frank Schmidt:

Die Abschlussarbeit wird auf meine persönliche berufliche Situation eher wenig Einfluss haben. Ich hoffe aber, dass sich mir durch die Zertifizierung und dem Einbringen des damit erworbenen Wissens eine neue berufliche Perspektive in Richtung Gesundheitsmanagement/ Gesundheitsprävention erschließt.

Sind Sie gut auf die Abschlussarbeit vorbereitet worden, hatten Sie genügend Unterstützung? Wie war das Gefühl, als die Arbeit fertig war?

Petra M.:

Wir haben am ersten Projekttag das Thema besprochen, das wir uns vorstellen können, und schon eine grobe Inhaltsangabe erstellt. Das hat geholfen, um überhaupt zu starten und die Richtung zu bekommen. Außerdem konnten wir jederzeit einen Zwischenstand an unsere Referentin, Silke Martini, schicken, und sie hat uns dann Hilfestellung gegeben. Bei mir ist dann beim zweiten Projekttag, als wir uns nochmal persönlich getroffen haben, der Knoten geplatzt, dann lief die Schreiberei richtig gut von der Hand. Und als die Arbeit fertig war, war ich schon auch ein bisschen stolz auf das geleistete Ergebnis.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Die Vorbereitung war sehr ausführlich und die Unterstützung seitens der Dozentin immer gewährleistet. Als die Arbeit fertig war, war das Gefühl die in keinsten Weise alltägliche Aufgabe gemeistert zu haben, ein sehr gutes.

Personalreferentin:

Ja, war dringend notwendig.

Frank Schmidt:

Die Vorbereitung zur Abschlussarbeit war gut, lediglich der Zeitraum zwischen letztem Modul und Schreibwerkstatt war meiner Meinung nach aber etwas zu lang. Die Unterstützung durch Frau Martini war sehr gut. Das Gefühl nach Abschluss der Arbeit war eine Mischung aus Stolz auf das Geschaffene und Ungewissheit, ob die erbrachte Leistung eine Zertifizierung rechtfertigt.

War das Kolloquium aufregend?

Frank Schmidt:

Ich muss zugeben, dass ich vor dem Kolloquium sehr aufgeregt war, zumal ich an einer Prüfung in dieser Art und Weise bisher noch nicht teilnahm. Im weiteren Verlauf der Veranstaltung und mit Vorstellung der Abschlussarbeiten der anderen Teilnehmer legte sich dies, so dass ich die Präsentation meiner Arbeit ruhig und mit Freude vornahm.

Petra M.:

Anfangs bin ich immer etwas aufgeregt, wenn ich etwas vortrage. Wenn ich dann aber ins Thema gefunden habe, brauche ich auch meine Spickzettel nicht mehr. Besonders bei Themen, die ich selbst erarbeitet habe, hier habe ich schließlich einen guten Überblick. Außerdem waren wir auch hier gut vorbereitet, und bis auf den Professor der Uni Hamburg kannten wir uns ja auch untereinander.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Aufregend ja, aber nicht unangenehm. Ich war trotzdem froh, als ich es hinter mir hatte.

Wie haben Sie die Lernatmosphäre in der Gruppe erlebt?

Frank Schmidt:

Die Atmosphäre in der Gruppe habe ich als sehr positiv und lernunterstützend empfunden. Dadurch, dass einige Teilnehmer bereits gute Vorkenntnisse aufgrund ihrer Tätigkeiten hatten und diese in das Seminar einbrachten, erhöhte sich der Lerneffekt für mich noch einmal. Durch die Zusammensetzung der Gruppe aus Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern einerseits und Vertretern der Personalabteilung andererseits, konnte ich meinen Blickwinkel auf die „andere“ Seite erweitern und bin dadurch in der Lage, zukünftig Entscheidungen des Arbeitgebers besser zu hinterfragen aber auch nachzuvollziehen.

Petra M.:

Die Lernatmosphäre war sehr konstruktiv. Da wir eine kleine konstante Gruppe waren, mussten wir nicht bei jedem Modul aufs Neue bei Null anfangen, was das Miteinander und die eigene Vorgeschichte betrifft. Wir konnten direkt ins Thema starten. Ich habe mich jedes Mal gefreut, die anderen Teilnehmer wiederzusehen und auch zu erfahren, was sich bei ihnen privat und im betrieblichen Umfeld in der Zwischenzeit ereignet hat.

Mitarbeiter Personalmanagement:

Ich habe die Atmosphäre in der Gruppe als sehr angenehm und bereichernd empfunden.

Themen der Abschlussarbeiten:

- Gesundheitsförderung als gesellschaftliche Aufgabe – Möglichkeiten der finanziellen und materiellen Förderung betrieblicher Maßnahmen
- Konfliktberatung in Organisationen als Maßnahme des Gesundheitsschutzes
- Kommunikation als Mittel der Konfliktprävention in Veränderungsprozessen
- Intensivierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durch Stressoren außerhalb betrieblicher Zusammenhänge und Möglichkeiten als Unternehmen darauf zu reagieren
- Ansätze für betriebliche Gesundheitsförderung durch Aufbau eines Sport- und Gesundheitszentrums

Am 18.10.2016 startet die 4. Poko-Weiterbildung

» **Nutzen Sie Ihren Frühbuchervorteil bis zum 30.06.2016!**

Jetzt anmelden oder reservieren:

» **Berater/in für betriebliche Gesundheitsförderung
Weiterbildung Gesundheitsmanagement und Konfliktprävention**

Module 1-3 -2016/2017

18.10.2016 - 20.10.2016 Hamburg

17.01.2017 - 19.01.2017 Hamburg

04.04.2017 - 06.04.2017 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Praxistipp

Mehr als 100.000 Gesundheits-Apps



Gesundheit ist heute wichtiger denn je. Das haben sich auch App-Hersteller auf die Fahne geschrieben - mittlerweile existieren mehr als 100.000 Gesundheits-Apps.

Diese bieten zahlreiche Anwendungsmöglichkeiten: Angefangen von der Prävention und Gesundheitsförderung bis hin zu Selbstmanagement und Therapieunterstützung.

Das Bundesministerium für Gesundheit förderte dazu eine Ende April veröffentlichte Studie des Peter L. Reichertz Instituts für medizinische Informatik „Chancen und Risiken von Gesundheits-Apps-CHARISMHA“.

Bei der Vielzahl von Angeboten ist es sowohl für den Nutzer als auch das Fachpersonal nicht einfach, zwischen guten und schlechten zu unterscheiden. Um Orientierungshilfen für professionelle sowie private Nutzer zu schaffen, wird ein ständiger Dialog zwischen Experten, Verantwortlichen im Gesundheitswesen und Datenschützern angeregt. Es muss sichergestellt werden, dass Produkte mit wirklichem Nutzen auch schnell und „datensicher“ bei den Verbrauchern ankommen.

Die Marktanalyse hat ergeben, dass unter den angebotenen Apps, solche mit diagnostischem und therapeutischem Anspruch bisher selten sind. Auch umfassende Belege für den Nutzen fehlen bisher, es gibt aber Hinweise darauf, dass einige Apps sich positiv auf die Zunahme der körperlichen Aktivität, die Anpassung der Ernährung und die Gewichtskontrolle auswirken. Daher ist u.a. grundsätzlich zu prüfen, ob und wie die Apps in die Regelversorgung der gesetzlichen Krankenversicherungen aufgenommen werden können.

» [Zur Studie](#)

Inhouse-Service

Genießen Sie unseren individuellen Inhouse-Service



Sie möchten gerne mehrere Mitarbeiter Ihres Unternehmens zu einem speziellen Thema schulen lassen? Oder soll gleich die komplette Belegschaft im Rahmen eines Impulsvortrags für ein aktuelles Thema sensibilisiert werden?

Dann ist unser Inhouse-Service genau das Richtige für Sie!

Ort, Termin, Dauer, Teilnehmerkreis und Inhalt sind Ihre individuellen Zutaten, die wir zu einem speziellen Rezept für Ihre Veranstaltung zusammenfügen. Ob Training oder Vortrag, Beratung oder Coaching, wir stehen Ihnen als verlässlicher Partner zur Seite und machen gemeinsam mit unseren praxisorientierten Referenten auch schwere Kost wie das Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht zu einem Hochgenuss.

Weitere Informationen finden Sie in unserer neuen » [Inhouse-Broschüre](#).

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Sina Zimmermann, Dipl.-Päd. und Heike Holtmann, Ass. jur.

Telefon 0251 1350-6555

Telefax 0251 1350-6999

» inhouse@personal.poko.de

» [Weitere Infos finden Sie hier.](#)

Aktuelle Seminare

» **Professionell Führen**
Grundlagen erfolgreicher Führung
Modulreihe Hamburg
07.09.2016 - 09.09.2016 Hamburg
07.12.2016 - 09.12.2016 Hamburg
15.03.2017 - 17.03.2017 Hamburg

» **Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand**
14.06.2016 - 16.06.2016 Berlin
20.09.2016 - 22.09.2016 Essen
06.12.2016 - 08.12.2016 Hannover

» **Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis**
Gesundheit und Leistungsfähigkeit erhalten
19.07.2016 - 22.07.2016 Köln
15.11.2016 - 18.11.2016 Wiesbaden

» **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**
14.07.2016 - 15.07.2016 München
12.09.2016 - 13.09.2016 Düsseldorf
10.11.2016 - 11.11.2016 Bremen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



Foto: A. Bestle, © Congress-Tourismus-Wirtschaft Würzb.

» **Vom Kollegen zur Führungskraft**
Den Rollenwechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten professionell gestalten
05.09.2016 - 06.09.2016 Hamburg
07.11.2016 - 08.11.2016 Koblenz
13.12.2016 - 14.12.2016 Würzburg

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement II**
Vertiefung rechtlicher und praktischer Fragen
05.07.2016 - 08.07.2016 Münster
06.09.2016 - 09.09.2016 Frankfurt/Main
11.10.2016 - 14.10.2016 Hamburg
25.10.2016 - 28.10.2016 Garmisch-Partenkirchen
15.11.2016 - 18.11.2016 Berlin
06.12.2016 - 09.12.2016 Düsseldorf

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Typische Führungsfehler und wie Sie sie vermeiden



von **Viva Fialka**
Führungstrainerin und Coach

Einiges Grundsätzliches vorneweg: In einer stabilen Führungssituation fallen Fehler nicht so sehr ins Gewicht, wie in einem bereits übersensibel gewordenen Umfeld. Die Deutsche Bahn ist dafür das beste Beispiel. Schon eine Minute Verspätung ist Anlass, mit wildfremden Menschen über etwas zu lästern, was beim Fliegen oder Autofahren noch nicht mal bemerkt werden würde. Auch dem Nachbarn, der einem eh unsympathisch ist, verzeiht man Übergriffe über den Gartenzaun weniger als dem guten Freund im Nachbarhaus. Selbst die Weltpolitik basiert auf solch banalen Mechanismen. Insofern steht auch in der Führungsarbeit grundsätzlich immer gutes Beziehungsmanagement an erster Stelle.

Dennoch möchte jede Führungskraft Fehler vermeiden, aus fachlichen Konsequenzen oder schon wegen des eigenen Selbstwertgefühls. Aber auch weil es gilt, die besonders guten Mitarbeiter, die Alternativen haben, zu halten. Denn nicht nur Kundenbindung ist ein existentielles Anliegen für Organisationen, die am Markt überleben möchten, sondern auch Mitarbeiterbindung. Was Ihnen sonst bleibt sind die Mitarbeiter ohne Alternativen auf dem Arbeitsmarkt, mit denen Sie kein Spitzenteam aufbauen können.

Was sind nun die ganz grundlegenden und oftmals schon qua Bewusstheit vermeidbaren Führungsfehler?

Beginnen wir mit Ihrer Präsenz:

Zu glauben, ich bin ja da, wenn was nicht läuft, ist für Ihr Umfeld zu wenig. Zeigen Sie sich auch und gerade in guten Zeiten, in denen scheinbar alles rund läuft. Gerade dann hören Sie, was die Menschen beschäftigt, womit sie so beschäftigt sind, wie das Klima ist. Abgesehen davon, dass Sie ansonsten womöglich assoziiert werden mit Krise. „Management by walking around“ heißt immer mal da zu sein, zu hören, zu sehen, zu smalltalken, ohne Anlass.

Achten Sie auch auf eventuelle Überforderung oder Unterforderung:

Gerade die Guten werden mehr beansprucht als andere und brennen schneller aus (Burn-out). Oder sie fühlen

sich unterfordert, weil sie sehr viel mehr können als gefordert (Bore-out). Beides zeigt ähnliche Stresssymptome und ist für die Betroffenen besonders schlimm, wenn der Chef es noch nicht einmal sieht. Klären Sie das richtige Maß mit der betreffenden Person, seien Sie hier besonders präsent (s.o.) und bieten Sie jederzeit das wohlwollende Gespräch zur eventuellen Veränderung des Aufgabenspektrums an.

Seien Sie stets verbindlich!

Als Führungskraft müssen Sie nicht auf alles eine Antwort oder gar Lösung haben. Was das Umfeld aber übel nimmt, ist Unverbindlichkeit, d.h. ein „Ich kümmere mich“ oder „Ich nehme das mal mit“ oder „Ich kläre das“ ohne Rückmeldung in absehbarer Zeit. Notieren Sie sich, wenn Sie diese Art von Satz gesagt haben, um darauf zurück zu kommen, denn auch wenn es Ihrer Einschätzung nach in der Sache nicht wichtig ist, ist es aber hinsichtlich Wertschätzung Ihrer Mitmenschen und Ihres eigenen Ernst-genommen-werdens. Selbst die Antwort, dass Sie noch keine Antwort haben, ist besser als ein Nicht-reagieren.

Transparenz von Entscheidungen:

Transparenz von Entscheidungen schafft Vertrauen als gute Führungsbasis. Sie werden nicht drum herumkommen, auch mal unkonventionelle Entscheidungen zu treffen, die Einzelnen oder Vielen auch mal weh tun können. Wichtig ist hierbei zum einen, Ihre Überlegungen transparent zu machen, die Sie zu der Entscheidung geführt haben und zum anderen auch erkennen zu lassen, dass Sie es sich nicht leicht gemacht haben und auch zunächst in einer Zwickmühle gewesen sind. Hiermit ist nicht der Gebrauch von Floskeln gemeint, sondern Authentizität. Denn welche Entscheidung ist schon eindeutig und ohne eine Phase von Abwägung zustande gekommen? Schildern Sie, wie es Ihnen in dieser Phase ging. Sie sind dadurch eine starke Führungskraft - stark in der Analysefähigkeit der Situation, der Differenziertheit in der Betrachtung, in Ehrlichkeit und Empathie.

Regeln:

Regeln sind wichtig auch am Arbeitsplatz, denn zu wissen, wann wer an seinem Arbeitsplatz für was ansprechbar ist schafft Verbindlichkeit und Klarheit. Aber übertreiben Sie es nicht: genauso wie Struktur brauchen wir alle auch unsere eigenen Gestaltungsspielräume, basierend auf unserem Arbeitsstil, Biorhythmus oder individuellen Bedürfnissen. Zu viele Verbote engen ein und halten klein. Seien Sie in wenigen elementaren Regeln eindeutig und konsequent, aber in vielen Dingen großzügig. Vereinbaren Sie Ziele und keine Wege dahin. So werden Sie auch noch als Mensch wahrgenommen.

Und wenn Sie ein Freund von Regeln sind, diese Ihnen guttun und Sicherheit geben: Machen Sie sich die 5 genannten Punkte zu Ihren Führungsregeln!

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:

admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@personal.poko.de

» www.personal.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.06.2016